

研究簡介

(由香港社會服務聯會政策研究及倡議撰寫)

研究項目名稱	新生代的彈性就業模式
Research Item	Flexible Employment of Today' s Youth
研究機構	香港青年協會
Agency	The Hong Kong Federation of Youth Groups
機構性質	非牟利青年服務機構
研究主題	新生代就業模式
報告網址，若有	報告網址： http://yrc.hkfyg.org.hk/news.aspx?id=0c7db674-05fa-4de0-8627-a199a0741b81&corpname=yrc&i=9551&locale=zh-HK
研究資金	沒有提供
研究時間	2016 年 10 月至 2016 年 12 月
研究目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研究旨在了解彈性就業模式的背景、成因，以及年輕從業者所面對的問題、職業價值觀等； 2. 藉此提出具體改善建議，以期在日趨普及的彈性就業模式下，青年人仍可享有良好的事業發展空間和機會。
研究方法	量性研究（全港在職青年電話訪談）、質性研究（年輕彈性就業者個案訪問、專家及學者訪問）
對象	主要是香港在職青年
回應率	電話訪談回應率 50.3%
有效樣本	電話訪談 528 名；年輕彈性就業者 20 名；專家學者 5 名
研究發現及建議	<p>研究結果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 全球競爭加劇，使企業在人力資源上傾向增加靈活性，彈性職位因而日漸普及；在這背景下，青年人的就業價值觀出現轉變，也令彈性就業成為漸趨普及的就業模式。受訪在職青年中佔 51.1%為彈性就業者，當中 29.7%為兼職工，21.3%為臨時工，20%為身兼兩職人士；研究又發現，43.7%受訪者接受自己從事彈性就業，不接受者只佔 19.7%；同時，愈年輕者愈接受自己彈性就業。曾從事彈性就業工作的受訪青年表示，他們作此選擇的原因主要是「可以自己控制時間」和「可以賺取更多收入或利潤」，分別佔 52.4%和 44.8%；其次是「可以平衡生活 / 發展個人興趣」，佔 16.8%。 2. 受訪青年傾向接受自己從事彈性就業；他們同時明白受僱全職職位能提供較理想的經濟條件，但仍嚮往彈性就業所提供的生活平衡和工作自主權。受訪青年普遍認同「終生做一份職業已經過時」（同意平均分為 6.40 分，以 0-10 分計）、「比起全職長工，彈性就業令工作同生活之間更容易取得平衡」（6.62 分）及「彈性就業一般比做全職長工更有工作自主嘅空間」（7.08 分）；同時，他們又認同「做全職長工嘅工作安全感，一般比彈性就業好」（7.06 分）、「做全職長工嘅收入，一般比彈性就業好」（6.67 分）及「彈性就業嘅發展機會，一般比全職長工差」（6.31 分）。

	<p>3. 彈性就業一方面令人擔心引起「假自僱」的問題，但另一方面亦讓青年人有更多元化的事業發展機會。社會應從多角度理解彈性就業現象，並在相關的制度層面作出回應。</p> <p>4. 彈性就業存在收入不穩定和資歷未能獲得確認的風險。青年人宜做好適當準備及作出生涯規劃，以減低出現問題的機遇；年輕彈性就業者在法律、保險、稅務，以至會計等方面遇到障礙，他們若能獲得適切支援，有助開拓事業空間和機會。</p> <p>調查發現，受訪者認為，「缺乏穩定收入」（同意平均分為 6.93 分，以 0-10 分計）是當中的主要風險，「缺乏足夠勞工保障」（6.59 分）及「缺乏資源處理會計及法律等問題」（6.36 分）分別占第二和第三位。</p> <p>5. 整體社會對彈性就業尚缺乏認知；在預視此就業模式將持續的趨勢下，當局應進行相關統計及研究，長遠作出適切的人力資源培訓和規劃。</p> <p>研究建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 設立「彈性就業圈」，作為彈性就業者的支援平台，提供工作項目和職位空缺資訊，以及商用專業服務和諮詢。 2. 增強法律支援，為彈性就業者提供合約範本及法律諮詢服務。 3. 優化「資歷架構」中的「過往資歷認可」機制，將零散彈性工作經驗轉換成認可經驗。 4. 進行人力資源估算時，將彈性就業的影響納入範圍，為培訓及再培訓的規劃，提供有用參考。 5. 在中學生涯規劃教育中提出彈性就業的概念，讓年輕人擴闊對就業的認知，增加其多元發展的可能性。
研究限制	-----
關鍵詞	新生代、就業模式、彈性就業
Keywords	Today' s Youth、Employment Model、Flexible Employment
備註	僅中文報告

